

Очень важный момент, поскольку раскрывает сутевое наполнение организационной структуры: фактическое распределение властного ресурса, необходимо зафиксировать явных и «теневых» лидеров, основные стили и области влияния, определить, какие методы воздействия могут быть к ним применимы (включить этих лиц в интервью).

4) Оценка собственного ресурса, ограничений.

Каждому свойственен набор психо-эмоциональных характеристик (собственный профиль), который, безусловно, поддается коррекции. Обязательно следует максимально объективно оценивать собственные возможности и ограничения, поскольку существуют стили лидерства (например, харизма), которые очень требовательны к характеристикам носителя. В случае ошибки существует риск из позиции «ведущего» перейти в «ведомые» причина – завышенная самооценка).

4) Уровень менеджеров и подчиненных внутри холдинга.

Оптимально, если есть результаты оценки управленческих компетенций (или другой информационный срез). При его отсутствии формируется «тул» основных фигур (субъектов и объектов воздействия) и производится экспресс-оценка по ключевым критериям.

Результат – основные зоны развития, ограничения, потенциальные инструменты воздействия.

5) Адаптивное лидерство, сочетание стилей.

Все перечисленное выше необходимо использовать при выборе возможных потенциально успешных стилей лидерства, однако не следует четко руководствоваться каким-либо набором инструментов. Это означает подрыв собственных лидерских качеств. Необходимо «включать» интуицию и другие ресурсы «эмоционального интеллекта», чтобы действовать адекватно. Перечисленные меры служат лишь когнитивной поддержкой, но не являются панацеей.

Томасян Н.Д., г. Салехард

ОСОБЕННОСТИ СТИЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЫШЛЕНИЯ ЧИНОВНИКА: ПО ИТОГАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

Трансформация общественных и государственных структур значительно влияет на интеллектуальную составляющую среды управленческой деятельности. Это существенно влияет на самосознание управленцев, формы и результаты их профессиональной деятельности. Новые требования к чиновникам органов власти в первую очередь отражаются в их профессиональном мышлении, умении адекватно современным реалиям действовать. В этой связи возникает потребность в изучении стилевых характеристик профессионального мышления государственных и муниципальных служащих.

Стиль профессионального мышления – это способ функционирования профессиональной картины мира, представляющей структурно-функциональный закон и исторический тип этого вида интеллектуально-рациональной деятельности, это форма духовной деятельности представителей одной профессии, которая определяет практический характер содержания этой деятельности в функционировании и развитии профессионального сознания и обладает системным, нормативным и априорно-установочным характером.

Каждая профессия предъявляет свои, особые требования к мышлению работника в той или иной профессиональной области.

Специфические характеристики профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих обычно выводятся из особенностей этого вида службы:

- административный характер профессиональной деятельности;

- особые социальные условия осуществления деятельности;
- жесткоспецифическая иерархическая структура административных и межличностных взаимоотношений;
- основной характер профессиональной деятельности, которая проходит в условиях высокой концентрации, то есть сосредотачивается в рамках специализированных организаций и учреждений.

В настоящее время существенно изменились условия, оказывающие влияние на формирование определенного стиля профессионального мышления чиновника. Во-первых, это - новая система экономических отношений, базирующихся на разнообразии форм собственности. В силу чего необходимо по иному настраивать механизм учета интересов государства, предпринимательских структур, корпоративных групп, населения и отдельных лиц. Во-вторых, декларируемый приоритет права, законодательства в действиях государственных органов. Новая правовая культура становится неотъемлемым качеством современной российской власти. Следующее условие - принципиально изменившаяся и продолжающаяся совершенствоваться политическая реальность.

По результатам исследования, проведенного кафедрой социологии и управления общественными отношениями УрАГ в октябре-ноябре 2007 года, были выявлены некоторые особенности, характеризующие стиль профессионального мышления современного чиновника.

Во-первых, охарактеризуем респондентов. Большинство опрошенных - 53% заняты в федеральных органах государственной власти, 9% - служащие органов местного самоуправления. Преобладающая часть служащих имеет общий трудовой стаж более 16 лет и стаж в органах власти более 11 лет (18 и 30% соответственно). 59% опрошенных - женщины, основной возраст - старше 40 лет (65% респондентов).

Уровень управления - средний, поскольку большинство опрошенных занимают должности руководителей среднего звена - 64%. При этом, по мнению респондентов, основные их обязанности по должности заключаются в подготовительной и отчетной работе (подготовка совещаний - 41%, подготовка нормативных документов - 53%, информационно-аналитическая работа - 88%, подготовка отчетов и справочных материалов - 71%).

На вопрос, являются ли они профессионалами в сфере государственного и муниципального управления, 48% опрошенных чиновников ответили скорее нет и 46% - скорее да, 6% чиновников сразу отнесли себя к непрофессионалам. Однако при этом, 57% респондентов считают, что они скорее обладают профессиональным мышлением чиновника, и 28% - скорее нет. Получается, что по мнению чиновников, обладание профессиональным мышлением не обязательно влечет за собой профессионализм с сфере государственного и муниципального управления.

В соответствии с мнениями респондентов, современного чиновника от советского отличает именно профессионализм, а последнему в наибольшей мере свойственна идеологизация деятельности и жесткая иерархия (87%, 88% и 65% соответственно).

В мышлении современного чиновника должны преобладать ясность и конкретность (75% и 75%), простота и рациональность (50% и 63%). При этом язык должен быть также профессиональным и официальным, в отличие от языка, на котором разговаривал советский чиновник - сухой и официальный.

Итак, можно сделать вывод, что стиль профессионального мышления современного чиновника представляет собой симбиоз из стиля административно-бюрократического и менеджериального, что подтверждается и мнениями самих чиновников.

За этими внешними приметами видится формирование иного стиля профессионального мышления, в котором все меньшее место занимают процессы целостного освоения информации — процессы снятия смыслов, процессы понимания. Такой подход к формированию профессионального мышления требует разработки специальных информационных моделей для организации профессионального обучения государственных и муниципальных служащих, т. е. передачи системы профессионально востребованных знаний и организации их усвоения.

А что мы имеем на самом деле: самыми болезненными проблемами до сих пор является профессиональная компетентность (или, скорее, ее отсутствие — 17%) и невозможность применения полученных новых знаний на практике — 17%. Получается, что существует несостыковка системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих с реально существующей и действующей системой государственного и муниципального управления.

Парунина Л.Д., г. Екатеринбург

КАРЬЕРА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В МАЛОМ ГОРОДЕ

Функционирование любого государства напрямую зависит от состояния его аппарата управления, от эффективной работы муниципальных органов и, в первую очередь, от их аппарата — муниципальных служащих. В демократичном обществе муниципальная служба выступает в качестве связующего звена между гражданским обществом и государством.

Некоторые ученые, за рубежом утверждают, что хорошая администрация для общества важнее, чем хорошая конституция. Отто Майер, один из основателей германского административного права, говорил: «Конституция проходит — управление существует»[1]. Именно поэтому очень важно кто сегодня представляет муниципальное управление.

Важнейшим элементом кадрового обеспечения муниципальной службы Российской Федерации является качественно новое решение задач профессионального развития персонала местных органов власти, карьерного роста служащих, преодоление возникшего противоречия между уровнем профессиональной компетентности кадров этих органов и возросшими требованиями к ним в современных условиях.

Наши исследования показывают, что в крупных городах, таких как Екатеринбург, профессиональное развитие носит программный, целевой характер и, не смотря на то, что в этом направлении предстоит еще огромная работа, положительные результаты имеют место[2]. В то же время можно наблюдать, что очень мало данных по вопросу управления в небольших городах. Именно поэтому, было решено исследовать проблемы управления профессиональной карьерой госслужащих в малом городе, и в качестве эмпирической базы исследования была выбрана администрация «Городского округа «Краснотурьинска».

Целью исследования стало выявление возможностей для профессионального роста в администрации и стремление самих муниципальных служащих для осуществления профессиональной карьеры. Исследование проводилось в январе 2008 года методом анкетного опроса. Всего было опрошено 25% от числа муниципальных служащих администрации города (N=21 чел.).

Перед началом непосредственного анализа, необходимо определить, что карьера муниципального служащего — это способ, путь достижения человеком поставленных целей в профессионально-трудовом и интеллектуальном личностном самовыражении, это достигнутый человеком социальный статус, результат жизни. Поэтому стратегия карье-